

Análisis a las Competencias que Inciden en la Inserción Laboral de los Egresados de la Carrera de Licenciado en Educación en un Colegio al Norte del País

Analysis of the Competencies that Affect the Labor Insertion of Graduates of the Bachelor's Degree in Education in a School in the North of the Country

Karla Alejandra Jaime Bautista, Víctor Manuel Cárdenas González &

María Magdalena Madrigal Lozano

Resumen. En la actualidad el entorno laboral nos ha propuesto nuevos retos, a menudo en paralelo al desarrollo de las innovaciones del mundo moderno, el objetivo es crear ámbitos organizacionales multiculturales, estrategias de mejora, soluciones integrales e innovadoras para los requerimientos de las empresas diseñados por los egresados de educación universitaria. Por tanto, la educación universitaria en los egresados debe proporcionar un conjunto de competencias adecuadas a las necesidades laborales, sociales, económicas para que logren la integración con éxito a la realidad global presente y futura. Se espera que el egresado se desarrolle continuamente en los diversos contextos necesarios para su desarrollo laboral. Es crucial que la educación universitaria equipare a los egresados con un conjunto de competencias que se ajusten a las necesidades laborales, sociales y económicas, facilitando su exitosa integración en la realidad global presente y futura. Se espera que el egresado pueda evolucionar continuamente en diversos contextos necesarios para su desarrollo profesional. El propósito de este estudio es identificar la relación que tienen las competencias universitarias tales como autoaprendizaje, Tecnologías de la información, comunicación, conocimiento y aprendizaje digital (TICCAD), idiomas, comprensión analítica y resolución de problemas en la inserción laboral de los graduados del colegio de educación de la UANL. Se obtuvieron resultados de nuestra fenomenología mediante un estudio sociodemográfico y resultados estadísticos a partir de un análisis de regresión lineal múltiple utilizando las técnicas e instrumentos estadísticos de los paquetes de estadísticos SPSS y SMART PLS.

Palabras Clave. Autoaprendizaje, TICCAD, códigos idiomáticos, comprensión analítica y resolución de problemas e inserción laboral.

Abstract. Currently, the work environment has presented us with new challenges, often in parallel with the development of innovations in the modern world, the objective is to create multicultural organizational environments, improvement strategies, comprehensive and innovative solutions for the requirements of companies designed by graduates of university education. Therefore, university education for graduates must provide a set of skills appropriate to labor, social, and economic needs so that they can successfully integrate into the present and future global reality. The graduate is expected to continually develop in the various contexts necessary for his or her professional development. It is crucial that university education equips graduates with a set of skills that adjust to labor, social and economic needs, facilitating their successful integration into the present and future global reality. It is expected that the graduate can continually evolve in various contexts necessary for their professional development. The purpose of this study is to identify the relationship that university competencies such as self-learning, Information Technologies, Communication, Knowledge and Digital Learning (ICTCAD), languages, analytical understanding and problem solving have in the job placement of college graduates of education of the UANL. Results of our phenomenology were obtained through a sociodemographic study and statistical results from a multiple linear regression analysis using the statistical techniques and instruments of the SPSS and SMART PLS statistical packages.

Keywords. Self-learning, ICTCAD, language codes, analytical understanding and problem solving and job placement

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo tiene como objetivo principal, realizar un estudio exhaustivo acerca de las competencias en los egresados de la Facultad de Filosofía y Letras y su impacto en el desarrollo de destrezas para la competencia en las candidaturas a la inserción laboral y empresarial presente, su impacto en las habilidades de búsqueda y permanencia en un puesto laboral en donde sus conocimientos y fortalezas adquiridas durante la formación profesional sean de excelencia para su desarrollo en la competitividad laboral.

Así mismo, se plantea reconocer las necesidades de la educación formal y no formal, integradas en el capital humano y en los procesos educativos, donde se han encontrado múltiples aspectos por atender, en especial; las competencias que integran al talento humano, el desarrollo de destrezas, conocimientos, habilidades y experiencias necesarias para la resolución de nuevas interrogantes en el mercado laboral.

El objetivo de éste artículo es origen y base de la tesis doctoral para analizar si existe relación entre las competencias universitarias que se desarrollan en el Colegio de Educación y la inserción laboral de sus graduados en el área metropolitana de Monterrey, N.L., México. Mediante un escrutinio de las relaciones entre los egresados de la Licenciatura en Educación de la Facultad de Filosofía y Letras para revelar las áreas de oportunidad presentes, relacionadas con la inserción del profesionista con un perfil de dicho campo disciplinar y las nuevas exigencias de las empresas en el norte del país.

De acuerdo con la Universidad Autónoma de Nuevo León oferta 359 programas educativos en los niveles medio superior, superior y posgrado, con estos programas son atendidos más de 216 mil estudiantes de acuerdo con la UANL (2024), esto bajo la asesoría de 6 mil 894 docentes. Así mismo, la UANL egresó a 50,465 estudiantes según el informe anual de actividades de la UANL (2023), esto es de agosto 2022 a junio 2023. Es relevante mencionar que fueron 30,915 de preparatoria, 17,852 Técnica y licenciatura y 1,698 de posgrado. La matrícula UANL agosto – diciembre 2023 fue de 129,486 en alumnos de licenciatura. Por su parte, en la Facultad de Filosofía y Letras cuenta actualmente con 4,376 alumnos. En 2023 de la licenciatura en educación se graduaron 146 estudiantes del semestre Agosto- diciembre.

Las instituciones educativas son las responsables de diseñar, elaborar y adecuar los programas de estudio, de tal manera que los egresados puedan encontrarse dentro de las estadísticas de inserción laboral y puedan desenvolverse en actividades propias de su área de estudio. Esto determina la importancia de un adecuado currículo que impacte en la preparación de los estudiantes universitarios, ya que les dará la oportunidad de incorporarse con facilidad y éxito al mercado laboral. En este sentido, la inserción laboral refleja el cumplimiento en el programa de estudios con los requisitos necesarios para el puesto de trabajo elegido por el egresado, así como el desarrollo de las capacidades, aprendizaje, conocimientos y habilidades de otro tipo esenciales en un mundo en constante cambio y evolución necesario para que los empleadores los integren dentro de su organización, por lo cual, representan elementos competentes que permiten el crecimiento de las instituciones y por consecuencia de la comunidad.

El presente estudio está basado en un interés profesional dirigido a identificar la relación de las competencias obtenidas por los estudiantes de la Facultad de Filosofía y Letras de la UANL en su inserción laboral, en particular las competencias: TICCAD, idiomas, resolución de problemas, autoaprendizaje y competencia analítica, con el propósito de que las universidades utilicen dicha información y la consideren en su práctica educativa.

García y Cárdenas (2018) mencionan que la educación superior está orientada a la profesionalización y que los estudiantes han obtenido un progreso al integrar en sus objetivos la formación para la inserción y permanencia laboral. Las universidades se encargan de certificar la cualificación profesional de sus egresados y es deseable que dicha cualificación desemboque en una adecuada empleabilidad. Por tal motivo, es importante que las universidades realicen un seguimiento de sus egresados, y puedan identificar cómo están enfrentando el proceso de inserción laboral.

Para lograr este objetivo, es necesario que las universidades conozcan los requerimientos del mundo laboral e identifiquen cuáles son las competencias que pueden ser fortalecidas en sus planes y programas de estudio. Esto permitirá que los recién egresados cuenten con mayores habilidades para enfrentar el ámbito laboral en el que se desarrollarán. En consecuencia, el tema de la presente investigación fue elegido para examinar analíticamente la relación entre el desarrollo de competencias: TICCAD, códigos idiomáticos, resolución de problemas y comprensión analítica con su inserción laboral.

JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Es importante reconocer que dentro de la Universidad Autónoma de Nuevo León se desea que continuamente los perfiles de egresados y de estudiantes de todas las carreras se continúen desarrollando, es por ello que, dentro del margen del plan de estudios de la carrera de educación, se busca que el licenciado en educación logre desarrollar competencias que le permitan incrementar su talento, permitiéndole llevar a cabo el diseño de estrategias educativas en diversas áreas organizacionales y niveles de la educación, donde se desempeñe de manera sobresaliente.

Una consideración esencial es identificar las competencias que requieren actualmente las organizaciones pertenecientes al área de la educación, para determinar qué tan cerca o lejos se encuentran de desarrollar estas habilidades.

Por lo tanto, esto da preámbulo para conocer cómo trabajan las organizaciones y centros educativos en el desarrollo de habilidades, las experiencias y conocimientos que se promueven, así como las características del personal adecuado y que este mismo, pueda ayudar a reclutar los perfiles idóneos, ya que también es una confrontación frente a las nuevas oportunidades del mundo de la educación y la globalización.

Es importante mencionar que los estudiantes no solamente necesitan adquirir conocimientos y saber hacer, es primordial que conozcan hacia dónde dirigir su trabajo, cómo dirigirse cuando culminan la universidad, y que adquieran un perfil social que continuamente logre favorecer el desarrollo de la comunidad, a través del trabajo remunerado.

Los egresados de la universidad en específico del colegio de Educación de la Facultad de Filosofía y letras de la UANL deben ser competitivos, y aún más en este momento donde la globalización y el desarrollo tecnológico obliga a permanecer en continua actualización; hay que considerar que deben ser ciudadanos críticos y activos en la sociedad; de manera que, se requiere que tengan la formación suficiente para entender las críticas de otros profesionistas, deben de ser capaces de escribir, reflexionar, analizar, evaluar situaciones, así como proponer y resolver problemas en su contexto cotidiano y profesional.

Además, García (2004, citado en García, 2018) habla sobre la importancia del seguimiento de egresados al conocer su experiencia en la inserción laboral al mencionar que los estudios en cuestión se presentan como una herramienta fundamental para evaluar el rendimiento y el progreso en la carrera profesional de los graduados. Estos análisis desempeñan un papel esencial al facilitar la mejora continua de los planes y currículos académicos en las instituciones educativas, y al mismo tiempo, contribuyen a la formulación de políticas de desarrollo institucional a nivel estatal, regional y, en algunos casos, nacional.

Este mismo seguimiento permite a las instituciones educativas detectar sus áreas de oportunidad, así como sus amenazas, el conocer más sobre la inserción laboral de sus egresados abre nuevas oportunidades para actualizar el currículum y hacer los cambios necesarios para facilitar ese proceso y alinear los objetivos de la universidad con las necesidades de las empresas.

Contextualizando en el seguimiento de egresados en la UANL, han sido poco notables los esfuerzos en este rubro, teniendo un inicio notable en 2009 publicado en un portal de egresados universitarios, el cual solo estuvo activo ese año para reactivarse un par de años después. En el año 2012 se crea un programa de promoción de egresados en el cual la universidad postula a los egresados que deseen estudiar un posgrado en el extranjero, mismo programa que tiene vigencia al día de hoy. Es a partir del año 2013 cuando se comienzan a realizar los intentos de estandarizar esta labor en todas las divisiones con la meta de definir directrices institucionales, dan como consecuencia una mayor aproximación con los graduados.

Enfocándose al panorama actual, cabe destacar que la UANL cuenta con una Coordinación general del estudio de seguimiento de egresados, la cual lanza un estudio de seguimiento de egresados, misma que ha sido presentada por última vez en el año 2015. Esta contextualización muestra que hay una gran área de oportunidad en el seguimiento de egresados, hay un sesgo de información en la relación egresado-inserción laboral lo que dificulta el conocer qué tan exitosos han sido los programas académicos en los últimos años.

En consecuencia, con el nulo seguimiento de egresados, se retoman los últimos datos del Estudio de Seguimiento de Egresados de la UANL (Aguayo et al, 2015), los cuales nos indican que solo el 47.81% de egresados de Ciencias Sociales, área a la que pertenece la carrera de Educación, ha encontrado una coincidencia entre el trabajo que desempeña y sus estudios de licenciatura. Es decir, más de la mitad de los egresados encuestados no se encontraban laborando en un área acorde a su preparación académica. Cabe destacar que este porcentaje es el menor en relación con las otras áreas de formación universitarias.

Otro dato que es importante rescatar es el del nivel de preparación que los mismos egresados de Ciencias Sociales consideran tener al finalizar sus estudios superiores. Posicionándose en el cuarto lugar en relación con las otras áreas de formación, el 78.78% de los egresados de Ciencias Sociales se consideraban preparados para ingresar al mercado laboral, este porcentaje siendo la suma de las opciones “suficientemente” y “muy preparado”.

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Las acciones específicas que se llevarán a cabo para alcanzar el objetivo general de la investigación se presentan a continuación:

- Seleccionar y definir la muestra de estudio.
- Diseñar y validar el instrumento de recolección de datos: generar y validar un cuestionario que mida las competencias universitarias y la inserción laboral. Validar el instrumento mediante una prueba piloto y realizar ajustes según los resultados obtenidos.
- Recolectar los datos: administrar el cuestionario a la muestra seleccionada.
- Analizar los datos: utilizar métodos estadísticos adecuados (como el análisis de correlación) para determinar la relación entre las competencias universitarias y la inserción laboral.
- Interpretar los resultados estadísticos para identificar patrones y tendencias. Analizar los resultados en el contexto del marco teórico y los estudios previos.

PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

Como pregunta de investigación se presenta la siguiente interrogante:

¿Cuál es la relación entre las competencias universitarias: autoaprendizaje, TICCAD, idiomas, comprensión analítica y resolución de problemas con la inserción laboral de los graduados del colegio de educación de la UANL?

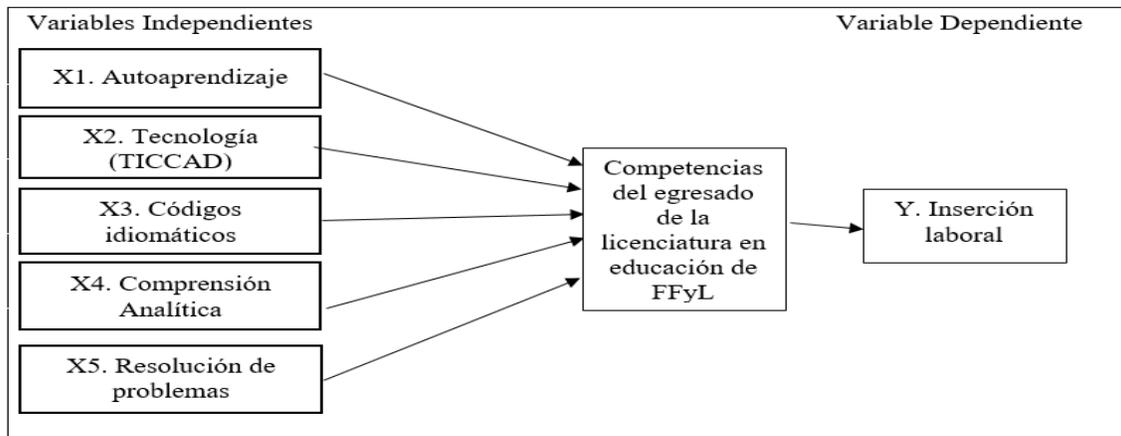
HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN

Existe una relación significativa entre las competencias universitarias (autoaprendizaje, TICCAD, idiomas, comprensión analítica y resolución de problemas) y la inserción laboral de los graduados del colegio de educación de la UANL.

Las hipótesis específicas para cada competencia se presentan a continuación:

- Existe una relación significativa entre el autoaprendizaje y la inserción laboral de los graduados del colegio de educación de la UANL
- Existe una relación significativa entre las competencias en TICCAD y la inserción laboral de los graduados del colegio de educación de la UANL
- Existe una relación significativa entre el dominio de idiomas y la inserción laboral de los graduados del colegio de educación de la UANL
- Existe una relación significativa entre la comprensión analítica y la inserción laboral de los graduados del colegio de educación de la UANL

- Existe una relación significativa entre la competencia en resolución de problemas y la inserción laboral de los graduados del colegio de educación de la UANL



Nota: Representación del modelo del presente estudio.
Fuente: elaboración propia.

METODOLOGÍA

Para llevar a cabo la presente investigación que se plantea como un estudio cuantitativo se realizará las siguientes actividades:

- a. Analizar los antecedentes del problema a estudiar y establecer el planteamiento del problema.
- b. Revisar la literatura y fundamentar teóricamente las variables de investigación.
- c. Elaborar un instrumento para medir las variables y validarlo con expertos.
- d. Determinar el tamaño de muestra y realizar una prueba piloto.
- e. Aplicar el instrumento de medición a la muestra determinada.
- f. Analizar los resultados.
- g. Formular conclusiones, implicaciones y recomendaciones a partir de los resultados de la investigación.

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES (MARCO TEÓRICO)

A) Variable Dependiente (Inserción laboral). Como señala Vázquez et. al. (2009) la inserción laboral es aquel logro de trabajo, en la cual se requiere de un conjunto de acciones con las que es posible adicionarse exitosamente en un área laboral determinada. Así mismo, hacen alusión al salir de la situación de desempleo y con ello, refieren a la importancia de la estabilidad económica, la autonomía y la probabilidad de poder mantenerla.

A continuación, se muestran las definiciones para la inserción laboral:

Tabla 1

Definiciones de la variable inserción laboral

AUTOR	DEFINICIÓN
Bourdon y Cleaver (2000)	La inserción laboral es un fenómeno que, si fue y es a menudo estudiado, está aún lejos de ser el objeto de una teorización coherente, ampliamente aceptada.
Vernieres (1997)	Se refiere al proceso de integración de un individuo al mercado laboral, logrando una posición estable en el sistema de empleo, luego de no haber participado anteriormente en la fuerza laboral.
Trottier, (2000)	C. La transición del individuo desde un enfoque en actividades no remuneradas como el ocio, los estudios y el trabajo voluntario, hacia la búsqueda de un trabajo con fines de lucro o el desarrollo de un negocio propio.

Nota: Definiciones acerca de la inserción laboral según autores.

Fuente: elaboración propia.

B) Variable Autoaprendizaje. En un mundo en constante evolución, donde la adquisición continua de nuevos conocimientos es esencial, el autoaprendizaje se ha convertido en una habilidad fundamental. Este enfoque de aprendizaje empodera a los individuos para tomar el control de su desarrollo educativo y profesional, permitiéndoles adaptarse a los cambios, explorar sus intereses y expandir sus horizontes de manera autónoma. Como destacan Moore y Kearsley (2011), en un entorno caracterizado por el rápido avance de la información y la tecnología, la capacidad de aprender de manera autónoma se ha convertido en una habilidad fundamental.

C) Variable TICCAD. Gisbert (1999, citado en Chicaiza et al., 2022) llegó a considerar hace más de 20 años que el desarrollo de las Tecnologías de la Información y Comunicación (hoy conocidas como TICCAD) requeriría el desarrollo de la habilidad del autoaprendizaje para los trabajos del nuevo milenio. La revisión de la lectura a través de Chicaiza et al. (2022) muestra que la apertura de trabajos a distancia, también conocidos como home office, se ha logrado en gran manera gracias a la capacidad de autoformación de los empleados.

Las instituciones educativas tradicionales se han encargado por muchos años de formalizar y acreditar el aprendizaje de sus alumnos, de manera que sus egresados tuvieran todas las habilidades y competencias necesarias para desempeñarse con éxito en el campo laboral; sin embargo, estos mismos cambios en el mercado laboral, reflejados en el home office, han hecho que incluso la educación formal migre de una modalidad presencial a una a distancia, potenciada por el desarrollo de la habilidad del autoaprendizaje (Chicaiza et al., 2022).

A continuación, se muestran diversas definiciones de la variable autoaprendizaje:

Tabla 2

Definiciones de la variable autoaprendizaje

AUTOR	DEFINICIÓN
Ariño (2021)	El autoaprendizaje es una habilidad esencial que todos los ciudadanos contemporáneos deben poseer.
Knowles (1970)	Proceso mediante el cual una persona, con o sin la asistencia de terceros, establece sus propias necesidades de aprendizaje y localiza recursos de aprendizaje, ya sean proporcionados por personas o materiales.
Holec (1981)	La autonomía se refiere a la capacidad de asumir la responsabilidad de su propio proceso de aprendizaje, y esta habilidad se manifiesta de manera variada y adaptada a las circunstancias individuales de cada persona y su entorno específico.
Diccionario de las Ciencias de la Educación (1987)	El autoaprendizaje se refiere al proceso en el que una persona se instruye a sí misma sin la intervención de un instructor externo. A diferencia de la enseñanza, que implica que un docente presente información al alumno, el autoaprendizaje implica un esfuerzo deliberado por parte del aprendiz para adquirir conocimientos o habilidades por sí mismo. Esto implica una atención cuidadosa tanto al contenido que se está aprendiendo, al individuo que está adquiriendo el conocimiento, y a la manera en que se presenta la información. Cuando el estudiante asume la responsabilidad de este esfuerzo y trabaja de acuerdo con sus propias disposiciones individuales, se está llevando a cabo la auto instrucción.
Vukadinovic (1988)	El autoaprendizaje se enfoca en permitir que los aprendices sean plenamente activos y que estos asuman la responsabilidad de los conocimientos que adquieren. En gran medida, se apoya en la adquisición de técnicas de formación dentro de un contexto de investigación, experimentación y desarrollo personal. Se parte de la premisa de que el aprendizaje genuino se materializa cuando el educando se involucra activamente, comunica abiertamente y establece un ambiente de confianza.

Nota: se muestran las diversas definiciones de autoaprendizaje según diversos autores.

Fuente: elaboración propia.

Tabla 3

Definiciones de la variable TICCAD

AUTOR	DEFINICIÓN
Isabel Cristina et. al. (2019)	Conjunto de herramientas tecnológicas que posibilitan la obtención, generación, procesamiento, transmisión, registro y exhibición de datos.
Reyes (2013)	Las TIC (Tecnologías de la Información y la comunicación) pueden ser consideradas como el producto de la intersección tecnológica entre las telecomunicaciones, la microelectrónica, la informática y enfoques específicos para la gestión y manipulación de datos.
Benjamín, I & Blunt, J (1992)	Todas las tecnologías que tienen su fundamento en la informática y las comunicaciones por computadora, empleadas en capturar, almacenar, procesar y enviar información hacia personas y entidades empresariales, sean internas o externas dentro de una entidad organizativa.
Perrenoud (2010)	Revolucionan drásticamente la manera en que nos comunicamos, así como también influyen de manera significativa en nuestros métodos de trabajo, toma de decisiones y procesos de pensamiento.
Patio de Ideas (2009)	Las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) se refieren al conjunto de tecnologías que posibilitan la captura, generación, guarda, procesamiento, transmisión, registro.

Nota: se muestran las diversas definiciones de TICCAD según diversos autores.

Fuente: elaboración propia.

Relación Teórica de la Variable Inserción Laboral con TICCAD. En la Universidad Pablo de Olavide se llevó a cabo un estudio donde se destaca que las TICCAD son un elemento que favorece la inserción laboral de los jóvenes. Cabe aclarar que en dicho estudio participaron 36 alumnos con edades de 16 hasta 26 años. En este contexto, es notable que el 25% de los estudiantes encuestados se encuentran en situación de empleo activo, y el 63.9% considera que la formación que han recibido en TICCAD ha facilitado y/o facilitará la inserción laboral.

En otro estudio llevado a cabo en el Instituto Tecnológico José Mario Molina Pasquel y Hénriquez (TECMM), se analizaron las competencias para el uso de las TICCAD de estudiantes. Se elaboró un cuestionario enfocado a las competencias más significativas, y resultó el impacto al uso de las TICCAD en el TECMM y la comunidad estudiantil digital, los puntajes más bajos que se obtuvieron fue colaboración, comunicación, innovación y creatividad. Con dichos datos se espera diseñar mejores estrategias para innovar en el desarrollo de los alumnos en las áreas con menos impacto de las competencias. De igual manera, en lo que respecta a la escala utilizada para evaluar, se puede afirmar que se situó en

el nivel 3 (que abarca del 7.5 hasta 10), indicando un alto nivel de competencia académica en el uso de las TICCAD, conforme al estándar establecido.

D) Variable Idiomas. El inglés se ha convertido en un idioma globalmente relevante y ampliamente utilizado en una variedad de lugares, y su importancia radica en diversos aspectos como la comunicación internacional, oportunidades profesionales, tecnología, ciencia, redes sociales y negocios. Beltrán (2017) menciona que el principal propósito de aprender un nuevo idioma radica en la posibilidad de aplicarlo en situaciones reales de comunicación, lo que implica la habilidad de interactuar efectivamente en una variedad de contextos que permitan utilizar la lengua que se ha adquirido. A continuación, se muestran diversas definiciones de la variable Idiomas:

Tabla 4

Definiciones de la variable Idiomas

AUTOR	DEFINICIÓN
Saussure (1916)	El lenguaje es un conjunto estructurado de elementos que funcionan de forma interdependiente dentro de una comunidad lingüística para transmitir significado.
Espinoza et al. (2019)	El inglés desempeña un rol esencial en la capacidad de encontrar trabajo, ya que se ha consolidado como el principal medio de comunicación entre diferentes culturas en un mundo cada vez más internacionalizado y globalizado. Esto no solo mejora las perspectivas de empleo, sino que también se convierte en una herramienta clave para acceder al conocimiento y obtener información actualizada en la era de las comunicaciones globales.
Auer (1984)	Involucra una reevaluación de la lengua principal y representa una transición completa de idioma durante la conversación, que puede o no ser aceptada por la otra persona con la que se está hablando. Esto puede ocurrir porque el hablante no se siente seguro en el idioma principal, tal vez debido a su nivel de competencia insuficiente para expresarse efectivamente o mantener la fluidez en la conversación. También podría ocurrir debido a un cambio en el contexto del discurso, como un cambio en el entorno físico o una alteración en los interlocutores entre otros motivos.

Nota: se muestran las diversas definiciones de idiomas según autores.

Fuente: elaboración propia.

Relación Teórica de la Variable Inserción Laboral con Idiomas. De acuerdo con un estudio realizado por USA TODAY (Kauffman, 2023) los 5 idiomas más hablados en el mundo son el inglés, chino mandarín, hindú, español y francés. El gran uso de estos idiomas alrededor del mundo los hace importantes en el mundo laboral, por lo que aquellas personas que estén interesadas en encontrar un primer empleo seguramente les pedirán cierto grado de dominio de alguno de los idiomas ya mencionados.

Una de las consecuencias de la globalización es la necesidad de dominar al menos dos lenguas, la materna y una adicional como lo es el inglés o el chino mandarín. Varios estudios indican que el dominio de un segundo idioma tiene relación con una inserción laboral más exitosa, con mejores salarios y más oportunidades de crecimiento en una empresa. De acuerdo con Solé (2018, citado en El universal, 2022) en algunas empresas incluso se han convertido en un requisito indispensable, hasta tal grado de tener un grado de dominio de una segunda lengua en nivel avanzado, esto ha despertado el interés y la urgencia por varias universidades de incorporar un segundo idioma obligatorio en sus programas académicos e incluso rediseñar sus carreras para que sean bilingües.

E) Variable Comprensión Analítica. La capacidad analítica se describe como la habilidad de observar el entorno, razonar a través de los datos recopilados y pensar de manera creativa. A continuación, se muestran diversas definiciones de la variable competencia analítica:

Tabla 5

Definiciones de la variable comprensión analítica

AUTOR	DEFINICIÓN
Martínez (2009)	El pensamiento analítico se refiere al proceso de descomposición. Evaluación y examen de la parte principal del todo (objeto de análisis) y de cada parte. y crea una nueva relación basada en la revisión del analizador.
Villa & Poblete, (2008)	Se refiere a la capacidad mental que nos permite discernir y dividir las partes de un conjunto hasta llegar a comprender sus principios o componentes. Se caracteriza por su enfoque en los detalles, la precisión, enumeración y distinción.

Nota: se muestran las diversas definiciones de comprensión analítica según autores.

Fuente: elaboración propia.

Relación Teórica de la Variable Inserción Laboral con Comprensión Analítica. En un artículo Wagner (2010) menciona siete habilidades y competencias que hoy en día requieren las organizaciones, donde la competencia analítica es de las primeras en mencionar que es la habilidad para resolver situaciones y desafíos, donde es esencial tener la capacidad de

estructurar, diseñar y establecer prioridades en tus actividades, cabe destacar que aplican en todos los niveles organizacionales.

Coulter y Robbins (2005, citados en Chávez et al., 2014) destacan de entre varias capacidades cognitivas la capacidad del pensamiento analítico. En su estudio encontraron que varios de los puestos gerenciales o de alto rango han sido exigentes en su competencia analítica reflejado en su desempeño laboral. Dentro de la misma se buscan habilidades muy específicas para comprender situaciones y resolver problemas a base de separar las bases que las constituyen y meditar sobre ellos de una forma lógica y sistemática. Recalcan que no solo basta con tener el conocimiento técnico del área a desempeñar, sino también saber manejar y categorizar la información a su disposición para identificar situaciones complicadas y así darles solución.

F) Variable Resolución de Problemas. La competencia de resolución de problemas es esencial en numerosos aspectos de la vida, tanto en el ámbito personal como en el profesional, ya que tiene el impacto de la toma de decisiones, la innovación, autonomía y las relaciones interpersonales. Se muestran diversas definiciones de la variable competencia analítica:

Tabla 6

Definiciones de la variable resolución de problemas

AUTOR	DEFINICIÓN
Bransford et al. (1986)	Es un desafío que obstaculiza la transición desde la situación actual hacia la situación deseada.
Pupo (2011)	La resolución de problemas se define como un proceso mental en el que el aprendiz combina una diversidad de elementos, conocimientos, habilidades, destrezas, capacidades, reglas y conceptos previamente adquiridos para encontrar una solución a una situación novedosa.
UPM (s.f.)	El propósito fundamental de desarrollar la competencia en la resolución de problemas es fortalecer la autoconfianza del estudiante en su capacidad de pensamiento, mejorar sus habilidades para abordar y resolver situaciones nuevas, fomentar su capacidad de aprender, comprender y aplicar conocimientos, y promover un alto grado de independencia intelectual que le permita seguir aprendiendo de manera autónoma. Además, esta competencia también contribuye al desarrollo de otras habilidades esenciales como el trabajo en equipo, la creatividad, el análisis y el liderazgo.

Nota: se muestran las diversas definiciones de resolución de problemas según autores.
Fuente: elaboración propia.

Relación Teórica de la Variable Inserción Laboral con Resolución de Problemas. Si bien son varias las habilidades blandas o duras que se buscan en un educador, son muy específicas las competencias que se espera encontrar en cada uno de ellos. Diversos medios de investigación (ELE Internacional, 2023) han hallado en sus investigaciones de mercado que la gestión de conflictos, habilidad de negociación y resolución de problemas son características fundamentales generalmente requeridas por las empresas y las demás organizaciones con enfoque educativo.

Por otro lado, Ramírez (2020) en un estudio comparativo destacó la importancia del poder resolver un problema en instancias laborales con el fin de tener un impacto en la sociedad, formando ciudadanos más justos, democráticos, conscientes, responsables y con valores. Relaciona esta competencia con la habilidad de afrontar deberes y dilemas éticos de la profesión con el fin de cultivar una competencia comunicativa, la cual se vería imposibilitada al no estar preparado para gestionar y resolver un conflicto. Puede traducirse de manera más simple como la capacidad de una persona para comportarse y comunicarse de manera eficaz y adecuada, destacando la importancia de una comunicación asertiva.

MUESTRA

La población objeto de estudio son todos los estudiantes del colegio de educación de la facultad de filosofía y letras de la UANL sin distinción de edad y género que han egresado en el periodo 2017-2021. Como se puede observar en la tabla 8, el total de egresados es de 786, valor que representa a la población. Es importante destacar que los datos para generar la tabla 8 fueron proporcionados por la UANL, Obtenidos del Sistema de Información Ejecutiva (SIE).

La muestra, esencial para la obtención de hallazgos relevantes en esta investigación, debe representar de manera significativa a esta población. Para obtener dicha muestra, se utilizó la calculadora del portal SocSciStatistics (2024). En dicha página se utiliza la fórmula de Cochran la cual se explica a continuación:

$$n_0 = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q}{e^2}$$

Donde:

- n_0 es el tamaño de la muestra inicial.
- Z es el valor z correspondiente al nivel de confianza (para un 95% de confianza, $Z=1.96$).
- p es la proporción estimada de la población.
- $q=1-p$.
- e es el margen de error (en este caso, 0.05).

Para una población de 786 sujetos, se ajusta el tamaño de la muestra calculada para poblaciones finitas usando la siguiente fórmula:

$$n = \frac{n_0}{1 + \left(\frac{n_0 - 1}{N}\right)}$$

Donde N es el tamaño de la población (786 en este caso). Al aplicar las fórmulas para este tamaño de población, la muestra necesaria es aproximadamente **259** sujetos.

RESULTADOS

Datos Sociodemográficos

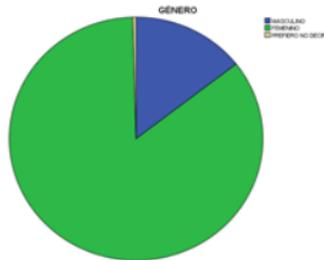
Con respecto a la pregunta Estoy satisfecho con mi situación laboral contractual, el 37.9% manifestó estar en desacuerdo y totalmente en desacuerdo, mientras que el 35.8% contesto de acuerdo y totalmente en desacuerdo.

Estoy satisfecho con mi situación Laboral Contractual

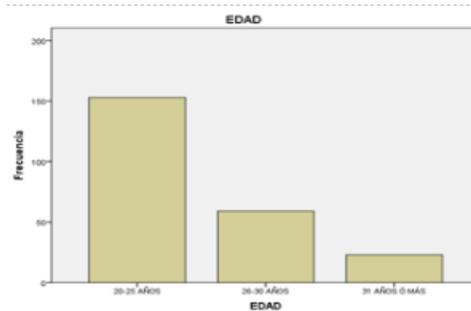
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido TOTALMENTE EN DESACUERDO	42	17.9	17.9	17.9
EN DESACUERDO	47	20.0	20.0	37.9
INDECISO	62	26.4	26.4	64.3
DE ACUERDO	53	22.6	22.6	86.8
TOTALMENTE DE ACUERDO	31	13.2	13.2	100.0
Total	235	100.0	100.0	

En cuanto al género, un 85.1% de los encuestados se identifica como femenino, mientras que un 14.5% se identifica como masculino. Solo un 0.4% prefirió no decir. La mayoría de ellos, representados por el 65.1%, tienen entre 20 y 25 años, seguidos por un 25.1% que tiene entre 26 y 30 años, y solo un 9.8% tiene 31 años o más. El 80.4% son solteros, un 10.2% está casado y un 9.4% está en unión libre.

Genero



Edad



Estado civil

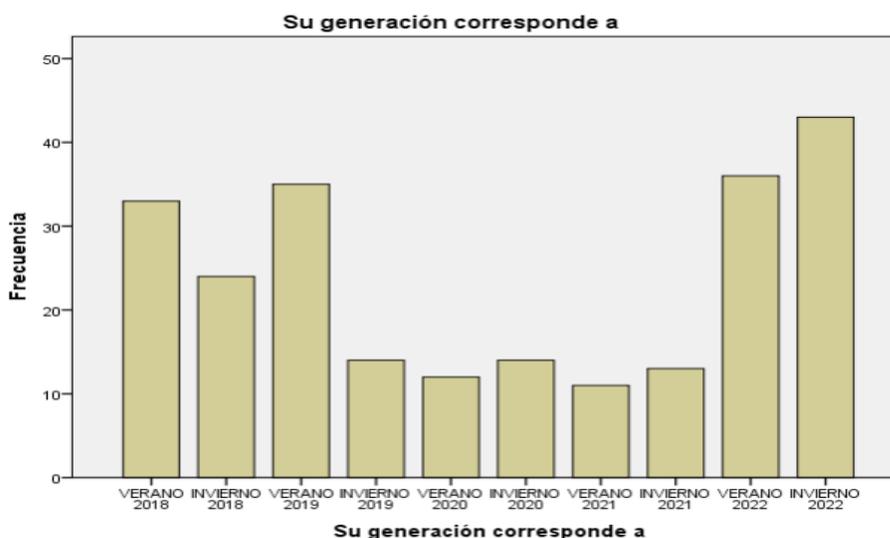
Con respecto al estado civil el 80.4% dice estar soltero con un total de 189%, el 10.2% resulta estar casado en 24 casos y el 9.4% lo representa la unión libre con 22 personas.

Estado civil

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido SOLTERO	189	80.4	80.4	80.4
CASADO	24	10.2	10.2	90.6
UNIÓN LIBRE	22	9.4	9.4	100.0
Total	235	100.0	100.0	

Los datos indican una distribución equitativa entre las generaciones de graduados, con un ligero aumento en los encuestados que se graduaron en el invierno de 2022 (18.3%) y el verano de 2022 (15.3%). Esto refleja una participación activa de graduados recientes (ver figura Z1). El 15.7% nunca ha trabajado, un 43.4% trabajó en su área laboral antes de graduarse y un 40.9% trabajó, pero no en su área sugiriendo que una mayoría significativa tuvo alguna forma de experiencia laboral antes de obtener su título. Actualmente el 84.7% está trabajando, mientras que un 15.3% no lo está indicando esto una alta tasa de empleo entre los participantes. Un 64.3% trabaja en un área relacionada con su carrera, mientras que un 35.7% no lo hace. Esto muestra que la mayoría ha logrado encontrar empleo en su campo de estudio, sin embargo, cerca de una tercera parte trabaja en áreas no relacionadas.

Figura 5
Generación 2018 a 2022



El 43.4% menciona si haber trabajado antes de graduarse en el área laboral que coincide con el grado de estudios, el 40.9% también manifiesta haber trabajado antes de graduarse pero no en su área laboral y el 15.7% respondió nunca haber trabajado.

¿Trabajó antes de graduarse?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NUNCA HE TRABAJADO	37	15.7	15.7	15.7
SÍ, EN MÍ ÁREA LABORAL	102	43.4	43.4	59.1
SÍ, PERO NO EN MÍ ÁREA LABORAL	96	40.9	40.9	100.0
Total	235	100.0	100.0	

Con respecto a su inserción laboral una vez obtenido su título, la mayoría de los encuestados (53.6%) lo obtuvo dentro de los primeros seis meses después de graduarse, mientras que un 13.6% tardó entre 7 y 12 meses. Solo un pequeño porcentaje (6%) tardó más de dos años, indicando una relativa rapidez en la inserción laboral post-graduación. Un 17.9% está totalmente en desacuerdo con su situación laboral contractual, y un 20% está en desacuerdo, lo que suma un 37.9% de insatisfacción. Un 26.4% se muestra indeciso, mientras que el 22.6% está de acuerdo y un 13.2% está totalmente de acuerdo con su situación laboral, totalizando un 35.8% de satisfacción. Esto indica una división notable en la percepción de satisfacción laboral, con una ligera tendencia hacia la insatisfacción.

¿Actualmente se encuentra laborando?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	36	15.3	15.3	15.3
	SÍ	199	84.7	84.7	100.0
	Total	235	100.0	100.0	

¿Su trabajo actual está relacionado con la carrera que estudio?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	84	35.7	35.7	35.7
	SÍ	151	64.3	64.3	100.0
	Total	235	100.0	100.0	

Giro de la empresa en la que usted labora actualmente:

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EDUCACIÓN	111	47.2	47.2	47.2
	BIENES y SERVICIOS	64	27.2	27.2	74.5
	NO CONTESTÓ	60	25.5	25.5	100.0
	Total	235	100.0	100.0	

¿Cuánto tiempo tardó en conseguir un empleo ya con título profesional?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 1 A 6 MESES	126	53.6	53.6	53.6
7 A 12 MESES	32	13.6	13.6	67.2
13 A 18 MESES	26	11.1	11.1	78.3
19 A 24 MESES	14	6.0	6.0	84.3
2 ANOS O MÁS	14	6.0	6.0	90.2
N/A	23	9.8	9.8	100.0
Total	235	100.0	100.0	

Estadísticos descriptivos

Los resultados de la estadística descriptiva se encuentran en la tabla 9. Se evaluaron seis variables principales con una muestra de 236 participantes. La inserción laboral (Y1) tiene una media de 3.6621 con una desviación estándar de 0.72527, indicando una percepción generalmente positiva de la inserción laboral entre los encuestados. La competencia con la media más alta fue la resolución de problemas (X5) con 4.0349, sugiriendo que los participantes se sienten más confiados en esta habilidad. Por otro lado, los códigos idiomáticos (X3) tuvieron la media más baja (2.4660), indicando que esta competencia es menos desarrollada en comparación con las demás.

Las competencias de comprensión analítica (X4), TICCAD (X2) y autoaprendizaje (X1) obtuvieron medias superiores a 3 en una escala tipo Likert de 4 puntos, lo que significa que los participantes se sienten mayormente de acuerdo con sus habilidades en estas áreas.

Tabla 9

Estadísticos Descriptivos

	Media	Desv. Desviación	N
Y1_INSERTIÓN LABORAL	3.6621	.72527	236
X5_RESOLUCIÓN PROBLEMAS	DE 4.0349	.65048	236

X4_COMPRENSIÓN ANALÍTICA	3.9855	.65620	236
X3_CÓDIGOS IDIOMÁTICOS	2.4660	1.07258	236
X2_TICCAD	3.9328	.61033	236
X1_AUTOAPRENDIZAJE	3.9345	.49949	236

Respecto a la fiabilidad y validez del constructo, se utilizó el estadístico alfa de Cronbach para validar la confiabilidad de la consistencia interna del instrumento (ver tabla 10). Los resultados muestran una confiabilidad aceptable de todas las variables, ya que diferentes autores señalan que a partir de 70 es válido el resultado estadístico. La validez de constructo también se evaluó a través del AVE, con todas las variables superando el umbral recomendado de 0.5, lo que indica una buena validez convergente.

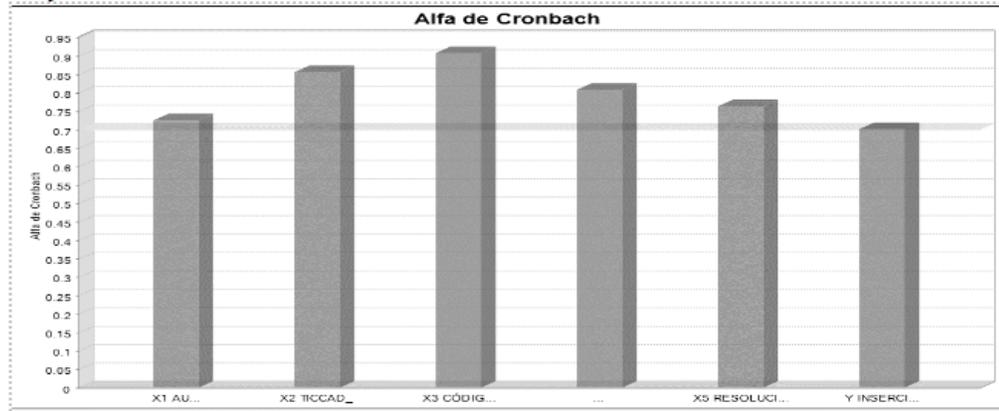
Tabla 10

Fiabilidad y validez de constructo

	Alfa de Cronbach	rho_A	Fiabilidad compuesta	Varianza extraída media (AVE)
X1 AUTO-APRENDIZAJE	0.725	0.763	0.777	0.514
X2 TICCAD	0.856	1.155	0.898	0.746
X3 CÓDIGOS IDIOMÁTICOS	0.908	0.909	0.956	0.916
X4 COMPRENSIÓN ANALÍTICA	0.808	0.846	0.868	0.622
X5 RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS	0.764	0.797	0.844	0.579
Y INSERCIÓN LABORAL	0.701	0.814	0.813	0.536

Figura 6

Gráfico de constructos del modelo



En esta figura se muestra la validación del estadístico alfa de Cronbach, donde todos los valores superan el umbral de 0.70, lo cual los considera válidos. Esto indica una alta consistencia interna entre las variables evaluadas. Estos resultados indican que las competencias evaluadas tienen una buena fiabilidad y validez de constructo, lo que apoya la robustez del instrumento utilizado para medir la relación entre las competencias universitarias y la inserción laboral de los egresados.

En el gráfico 7 así como en la tabla 11 se observan los resultados de coeficientes path, también llamados coeficientes de ruta o sendero debido a que indican la fuerza y dirección de la relación establecida entre las competencias y la inserción laboral. Se encontró que el autoaprendizaje (X1) y los códigos idiomáticos (X3) tienen una relación positiva y significativa con la inserción laboral, con coeficientes de 0.326 y 0.497 respectivamente. En contraste, la comprensión analítica (X4) tuvo una relación negativa, aunque poco significativa (-0.053). Con respecto a TICCAD (x2) y Resolución de problemas (X5) resultaron tener relaciones bajas con la inserción laboral.

Gráfico 7

Modelación de ecuación estructural con algoritmo PLS, Coeficientes de Path , peso y cargas externas y alfa de Cronbach

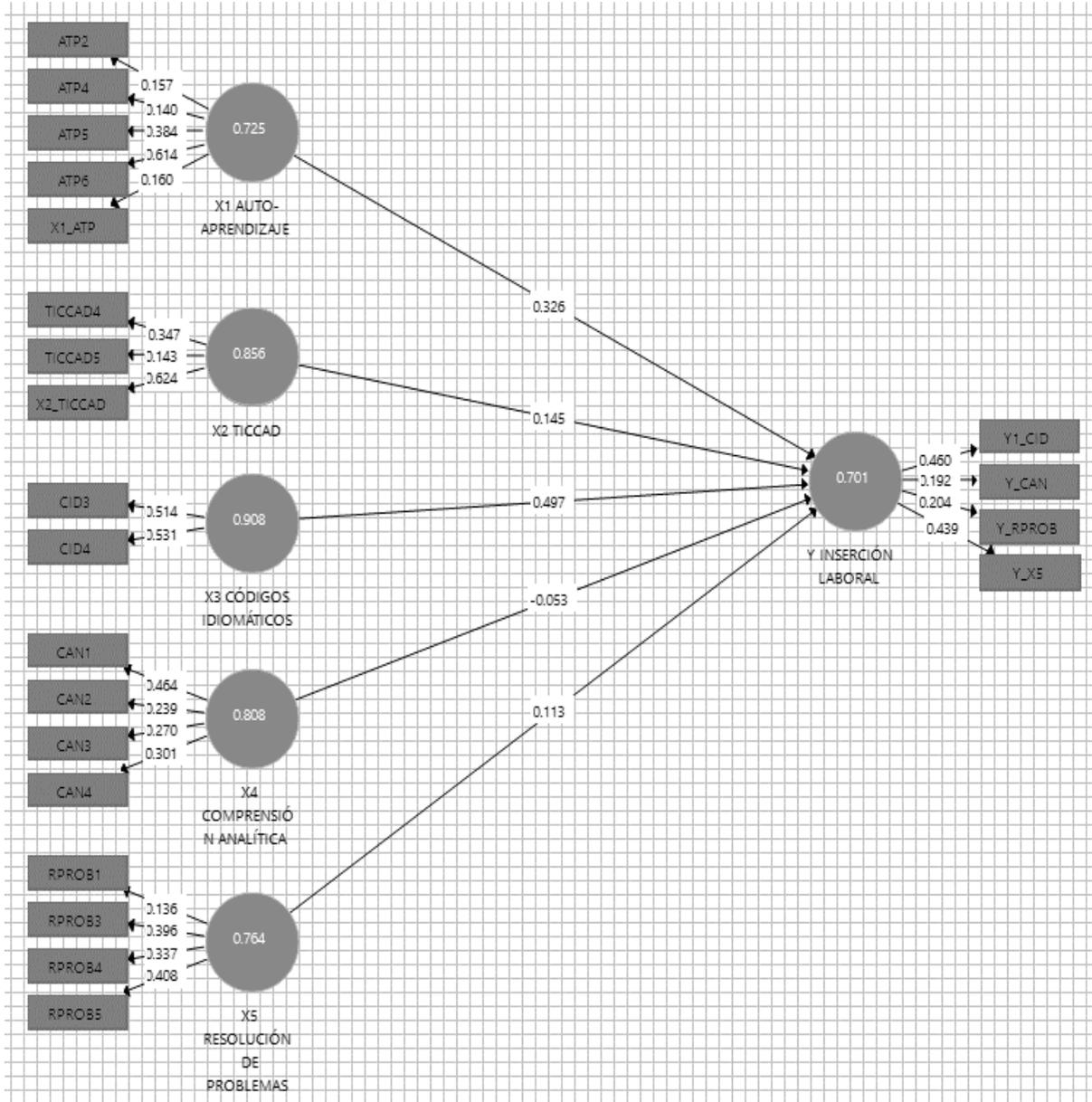


Tabla 11

Coefficientes Path

Y INSERCIÓN LABORAL	
X1 AUTO-APRENDIZAJE	0.326
X2 TICCAD	0.145
X3 CÓDIGOS IDIOMÁTICOS	0.497
X4 COMPRENSIÓN ANALÍTICA	-0.053
X5 RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS	0.113

El modelo de regresión lineal múltiple mostró un (coeficiente de determinación de Pearson) R^2 de 0.745, indicando que el 74.5% de la variabilidad de la variable dependiente de inserción laboral (Y) puede ser explicada por las cinco competencias (variables independientes) evaluadas. El estadístico Durbin-Watson fue 1.782, sugiriendo que no hay problemas de autocorrelación en los residuos del modelo (ver tabla X4). Los valores válidos para este estadístico se encuentran entre 1.5 y 2.5.

Tabla 12

Resumen del modelo b

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Cambio en R cuadrado	Cambio en F	GL1	GL2	Sig. Cambio en F	Durbin-Watson
1	.863 ^a	.745	.731	.7508	.7447	46.825	5	230	.00	1.782

a. Predictores: (Constante), X5_RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS, X3_CÓDIGOS IDIOMÁTICOS, X1_AUTOAPRENDIZAJE, X2_TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN, COMUNICACIÓN, CONOCIMIENTO Y APRENDIZAJE DIGITAL, X4_COMPETENCIA ANALÍTICA

b. Variable dependiente: Y1_INSERCIÓN LABORAL



El análisis de la normalidad de la varianza (ANOVA) realizado con SPSS reveló que el modelo de regresión es significativo ($F = 46.825$, $p < 0.000$), lo que indica que al menos una de las competencias tiene un efecto significativo en la inserción laboral (ver tabla 13).

En esta tabla, la suma de cuadrados de la regresión (62.356) y la suma de cuadrados del residuo (61.257) suman un total de 123.613. La media cuadrática de la regresión es 12.471, mientras que la del residuo es 0.266. Con un valor F de 46.825 y una significancia $p < 0.001$, el modelo de regresión demuestra ser significativo, lo que sugiere que las competencias evaluadas tienen un impacto estadísticamente significativo en la inserción laboral.

Tabla 13
ANOVA^a

	Modelo	Suma de cuadrados	GL	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	62.356	5	12.471	46.825	<.001 ^b
	Residuo	61.257	230	.266		
	Total	123.613	235			

a. Variable dependiente: Y1_INSERTIÓN LABORAL

b. Predictores: (Constante), X5_RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS, X3_CÓDIGOS IDIOMÁTICOS, X1_AUTOAPRENDIZAJE, X2_TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN, COMUNICACIÓN, CONOCIMIENTO Y APRENDIZAJE DIGITAL, X4_COMPETENCIA ANALÍTICA

Prueba de KMO y Bartlett:

La medida KMO de 0.779 indica una adecuación de muestreo "meritoria", que significa apropiada por presentar valor superior de .70. La prueba de esfericidad de Bartlett fue significativa ($p < 0.001$), lo que sugiere que las variables están correlacionadas y son adecuadas para el análisis factorial (ver tabla 14).

Tabla 14

<i>Prueba de KMO y Bartlett</i>		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		.779
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	525.118
	gl	10
	Sig.	.000

Tabla 15

Tabla prueba de normalidad Kolmogorov – Smirnov

	X1_AUTOAPREN DIZAJE	X2_TIC CAD	X3_CÓDI GOS IDIOMÁTIA COS	X4_COMPET ENCIA ANALÍTICA	X5_RESOLU CIÓN PROBLEMA S	Y1_INSER CIÓN LABORAL	
N	236	236	236	236	236	236	
Párame tros normal es a,b	Media	3.9345	3.9328	2.4660	3.9855	4.0349	3.6621
	Desv. Desviación	.49949	.61033	1.07258	.65620	.65048	.72527
Máxim as diferen cias extrem as	Absoluta	.123	.122	.117	.151	.164	.130
	Positivo	.074	.069	.117	.144	.132	.068
	Negativo	-.123	-.122	-.098	-.151	-.164	-.130
Estadístico de prueba	.123	.122	.117	.151	.164	.130	
Sig. asin. (bilateral) c	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	

- a. La distribución de prueba es normal
- b. Se calcula a partir de datos.
- c. Corrección de significación de Lilliefors

Figura 9

Gráfica de resultados, prueba de normalidad de distribución de los datos

En este grafico se describe el comportamiento de la población con respecto al instrumento utilizado para la variable Y inserción laboral. Se puede apreciar que la distribución de los datos en la campana de Gauss es mesocúrtica, lo que indica que la distribución de las variables presenta una ley de comportamiento normal. Aunado a lo anterior, la significancia asintótica es menor a $<.05$ confirmando que los datos presentan una distribución normal respaldando la validez del modelo.

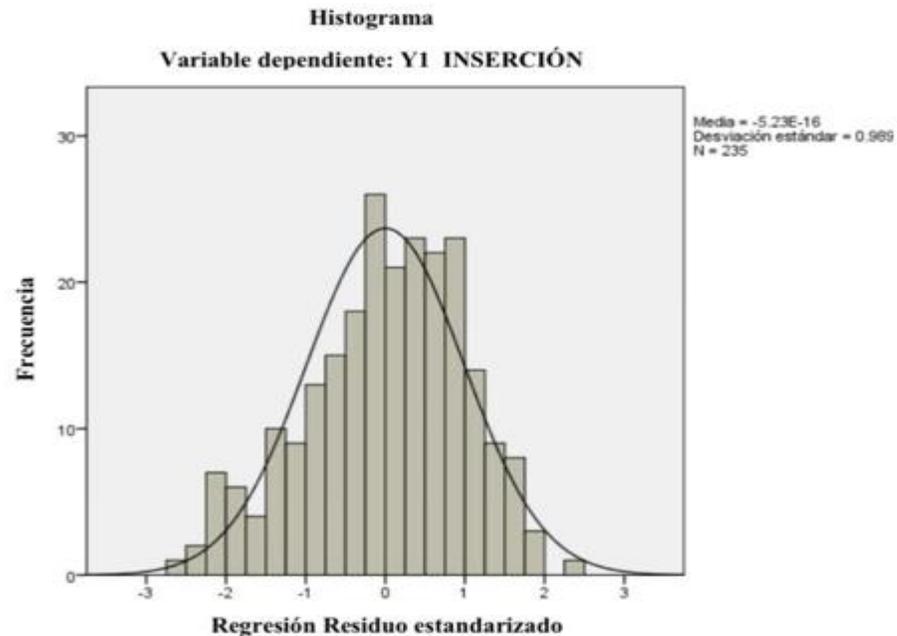


Figura 10

Gráfico de linealidad de los datos con respecto a la variable dependiente Y inserción laboral

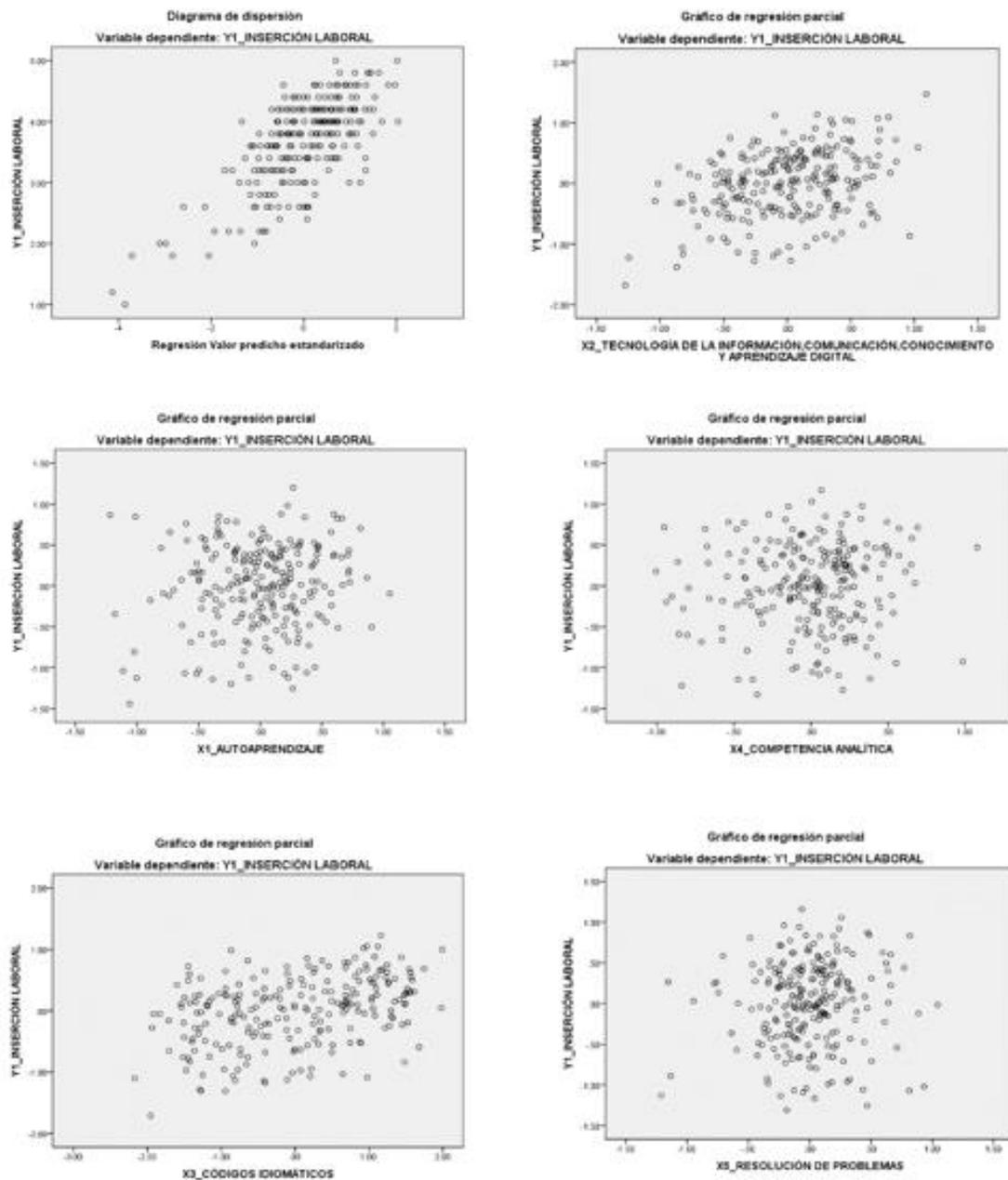
El gráfico, valorando la normalidad, indica que la relación entre las variables presenta linealidad respecto al ajuste de la dispersión de los datos; el promedio de resultados de las observaciones cumple con la media de las respuestas del instrumento.



Se muestra a continuación el gráfico de dispersión de la variable dependiente Y inserción laboral y las cinco variables independientes presentando datos válidos y fiables pues se encuentran mayormente dispersos y concentrados en valores de (0,0) en los cuadrante o ejes de las abscisas X y ordenadas ejes de las Y:

Se consideraron las cinco variables independientes con la validación de la fiabilidad y confiabilidad en base a la dispersión de los datos como constructo independiente. Resultando todas en los cuadrantes 0,0 ABSCISAS (X) y ORDENADAS (Y)

Gráficos de dispersión del modelo.



El software SmartPLS es ampliamente reconocido como una herramienta fundamental para el análisis con modelación de ecuaciones estructurales utilizando el método de mínimos cuadrados parciales (PLS-SEM), una técnica muy valorada en las ciencias sociales para el análisis de datos. En el contexto de esta investigación, el análisis realizado con SmartPLS reveló que las dimensiones X3 Códigos Idiomáticos, X4 Competencia Analítica y X5 Resolución de Problemas surgieron como factores de gran influencia en los resultados obtenidos. Este descubrimiento sugiere que estas variables desempeñarán un papel fundamental en la formación de los resultados observados.

Los resultados de la regresión lineal múltiple revelan que las variables X1 Autoaprendizaje, X2 TICCAD y X3 Códigos idiomáticos tienen un impacto significativo en la variable dependiente Y de inserción laboral, lo que lleva a rechazar la hipótesis nula H0 y aceptar las hipótesis de investigación de dichas variables. En la tabla X6 se observa que para la variable X1 el coeficiente path de 0.326 y el valor de p es menor a 0.05 y en el caso de la variable X2 en el T-STUDENT es mayor a 1.93 y el valor de p es menor a 0.05, X3 se tiene un coeficiente path de 0.497 y el valor de p es altamente significativa al presentar un p valor igual a 0.000. En contraste a las variables de comprensión analítica (X4) y resolución de problemas (X5) no presentan impacto positivo ya que la p es mayor a 0.05 y no cumplen con el estadístico T ya que son menores a 1.93 adicionalmente tienen muy bajo y negativo efecto en el coeficiente path por tanto en estas dos variables se acepta la hipótesis nula para nuestro estudio. Todo lo anterior destacan el rol de ciertas competencias en la inserción laboral (X1, X2 y X3) mientras que otras no muestran un efecto significativo (X4 y X5).

Tabla 23

Tabla de resultados mediante técnica bootstrapping del software SMART PLS-SEM

	Muestra original	Media de la muestra	Desviación estándar	Estadísticos t (O/STDEV)	P Valores
X1 Auto-Aprendizaje -> Y inserción Laboral	0.326	0.355	0.133	2.449	0.015
X2 TICCAD -> Y inserción Laboral	0.145	0.133	0.076	1.936	0.046
X3 Códigos idiomáticos -> Y inserción Laboral	0.497	0.479	0.097	5.140	0.000
X4 Comprensión Analítica -> Y inserción Laboral	-0.053	-0.027	0.101	0.529	0.597
X5 Resolución de problemas -> Y inserción Laboral	0.113	0.122	0.098	1.146	0.252

CONCLUSIÓN

Contestando la pregunta de investigación ¿Cuál es la relación entre las competencias universitarias autoaprendizaje, TICCAD, idiomas, comprensión analítica y resolución de problemas con la inserción laboral de los graduados del colegio de educación de la UANL? Con este propósito en mente, se llevó a cabo el proceso de investigación necesario para examinar a detalle la relación entre estas competencias y el éxito laboral de los graduados universitarios, se reflejan las cinco variables seleccionadas, autoaprendizaje, TICCAD, idiomas, comprensión analítica y resolución de problemas, que son la base en función de las competencias clave del perfil de egreso que la UANL busca fomentar entre sus estudiantes.

El autoaprendizaje se considera fundamental en un entorno académico y laboral en constante cambio, donde la capacidad de aprender de manera autónoma es esencial para la adaptabilidad y el crecimiento profesional, las TICCAD (Tecnologías de la Información, Comunicación y Acceso a la Información) son habilidades esenciales en la era digital actual, donde el dominio de la tecnología y la capacidad para acceder, procesar y comunicar información de manera efectiva son altamente valoradas, el dominio del idioma extranjeros es una competencia cada vez más importante en un mundo globalizado, donde la comunicación intercultural y la capacidad para trabajar en entornos multilingües son ventajas competitivas en el entorno laboral, La comprensión analítica se refiere a la capacidad de analizar y sintetizar información de manera crítica, habilidad fundamental para la toma de decisiones informadas y la resolución de problemas complejos en el ámbito profesional. Por último, la resolución de problemas se destaca como una competencia esencial para enfrentar desafíos y encontrar soluciones efectivas en diversos contextos laborales, lo que la convierte en un aspecto central de la formación universitaria ofrecida por la UANL. En conjunto, estas cinco variables representan un conjunto integral de competencias que son fundamentales para la preparación y éxito de los graduados del colegio de educación de la UANL para la inserción en el entorno laboral actual y futuro. Por tanto, el hallazgo científico se define como el resultado obtenido a partir del análisis detallado de las variables identificadas como fundamentales para comprender el fenómeno investigado. En este estudio, las variables que resultaron significativas para nuestro estudio fueron X1 Autoaprendizaje, X2 TICCAD, X3 Códigos Idiomáticos, las que rechazaron al aceptar la hipótesis nula son X4 Comprensión Analítica y X5 Resolución de Problemas,

Este impacto, respaldado por análisis estadísticos con softwares estadísticos SMART PLS-SEM versión 3 y SPSS versión 27 que sugieren con diferentes tratamientos que estas variables juegan un papel crucial en la configuración de los resultados observados. Por lo tanto, aunque las variables independientes X4 y X5 que corresponden a comprensión analítica y resolución de problemas puedan ser una habilidad valiosa, su impacto directo en la inserción laboral podría no ser tan evidente o significativo en comparación con otras competencias más específicas y fácilmente medibles. De acuerdo con el informe “The future of jobs report 2023” del World Economic Forum (2024), se discute cómo las habilidades y los trabajos evolucionarán en los próximos cinco años. Este informe destaca que como a pesar del crecimiento de habilidades técnicas y de autoaprendizaje, no necesariamente se traduce en una mejora significativa en las empleabilidad de los graduados. Los empleadores están buscando una combinación de habilidades técnicas y blandas, enfatiza la importancia de la experiencia práctica y la capacidad de adaptación. Dado el impacto significativo observado en los resultados, se sugieren diversas recomendaciones para potenciar las competencias identificadas. Para fortalecer los Códigos Idiomáticos, se recomienda implementar programas de inmersión lingüística tanto dentro como fuera del aula, así como fomentar la participación en intercambios internacionales y oportunidades de prácticas en el extranjero. Además, es fundamental ofrecer cursos de idiomas extranjeros que se adapten a las necesidades específicas del mercado laboral global. En cuanto a la Competencia Analítica, se sugiere proporcionar entrenamiento adicional en el uso de herramientas y técnicas de análisis de datos, así como promover la resolución de problemas complejos en entornos simulados o mediante casos prácticos. También es importante fomentar la colaboración interdisciplinaria y el pensamiento crítico en todos los programas académicos. Por último, para fortalecer la Resolución de Problemas, se recomienda incorporar

actividades prácticas y proyectos basados en problemas reales en el plan de estudios, así como fomentar el desarrollo de habilidades de comunicación, trabajo en equipo y toma de decisiones bajo presión. Además, es esencial proporcionar retroalimentación constructiva y oportunidades para el desarrollo profesional continuo en este ámbito. En resumen, estas recomendaciones pueden ayudar a los estudiantes a mejorar sus competencias en Códigos Idiomáticos, Competencia Analítica y Resolución de Problemas, preparándolos mejor para enfrentar los desafíos del mercado laboral actual y futuro.

REFERENCIAS

Abásolo Guerrero, M. J., & Castro, C. D. (2014). Anales de JAUTI 2013: II Jornadas Iberoamericanas de Difusión y Capacitación sobre Aplicaciones y Usabilidad de la Televisión Digital Interactiva.

Adaptado de Principal Dificultad para Encontrar Primer Empleo por Campo de Estudio, de Centro de Opinión Pública, 2022, (<https://opinionpublica.uvm.mx/estudios/encuesta-nacional-de-egresados-2022/>), UVM.

Aguayo, E., Berrún, L., Cerda, A., Chávez, G., Delgado, P., Elizondo, G., Hernández, M., Pérez, K., Rodríguez, M., Rodríguez, J., Sánchez, L. y Uvalle, J. (2015). Estudio de Seguimiento de Egresados de la UANL. México: Universidad Autónoma de Nuevo León.

Antunes, R. y Pochmann, M. (2008). La desconstrucción del trabajo y la explosión del desempleo estructural y de la pobreza en Brasil. En Cimadamore, A. D. y Cattani, A. D. (coords.), Producción de pobreza y desigualdad en América Latina (pp. 191-204). Bogotá, Colombia: Siglo del Hombre Editores. Recuperado de <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/clacso/crop/cattani/cattani.pdf>.

Arias Gonzáles, J. L. (2021). Adaptabilidad a las tecnologías de la información, comunicación y procrastinación laboral en colaboradores del sector público en Arequipa. *Revista Científica Uisrael*, 8(1), 77-89.

Ariño, M. L. (2021). EL AUTOAPRENDIZAJE. *Obtenido de* https://marinolatorre.umch.edu.pe/wp-content/uploads/2021/03/124_ELAUTOAPRENDIZAJE.pdf.

Arnau Sabatés, L. (2011). Cuestionario para evaluar la adaptabilidad de los adultos desempleados hacia los cambios profesionales: aplicación preliminar y características psicométricas. *Revista electrónica de investigación educativa*, 13(2), 99-111.

Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (1996). *The Boundaryless Career: A New Employment Principle for a New Organizational Era*. Oxford: Oxford University Press.

Asale, R.-. (s. f.). *Egresado, egresada* / *Diccionario de la Lengua Española*. «Diccionario de la lengua española» - Edición del Tricentenario. <https://dle.rae.es/egresado>

Auer, P. (1984): *Bilingual conversation*. Amsterdam: Benjamins

- Azevedo, R. (2009). Theoretical, conceptual, methodological, and instructional issues in research on metacognition and self-regulated learning: A discussion. *Metacognition and Learning*, 4, 87-95.
- Bandura, A., & Rivièrè, Á. (1982). Teoría del aprendizaje social.
- Barrios Tao, H., & Gutiérrez de Piñeres Botero, C. (2020). Neurociencias, emociones y educación superior: una revisión descriptiva. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 46(1), 363-382.
- Bates, E., & Goodman, J. C. (2001). "On the emergence of grammar from the lexicon."
- Bauman, Zygmunt, (2005b), Modernidad líquida, Fondo de Cultura Económica: Argentina.
- Beck, A. T. (2008). The evolution of the cognitive model of depression and its neurobiological correlates. *American Journal of Psychiatry*, 165(8), 969-977.
- Bourdon, S. et Cleaver, A. (2000). Le genre et le stéréotype du diplôme lors de l'insertion professionnelle. *Revue des sciences de l'éducation*, XVII (3), 677-700
- Bransford, J. D. y Stein, B.S. (1984). The ideal problem solver. New York: Freeman. (Traducción al castellano: Solución ideal de problemas. Barcelona: Labor, 1993).
- Bransford, J., Sherwood, R., Vye, N., & Rieser, J. (1986). Teaching thinking and problem solving: Research foundations. *American Psychologist*, 41(10), 1078–1089.
<https://doi.org/10.1037/0003-066X.41.10.1078>
- Burgos, B. y López, K. (2011). Efectos de la sobreeducación y el desfase de conocimientos sobre los salarios y la búsqueda de trabajo de profesionistas: Resultados de un estudio basado en opiniones y percepciones de egresados universitarios y empleadores. *Perfiles Educativos*, 33(134), 34-51. Recuperado de
<http://www.iisue.unam.mx/perfiles/numeros/2011/134>
- Camilloni, A. (1995). Reflexiones para la construcción de una Didáctica para la Educación Superior. *Primeras jornadas trasandinas sobre planeamiento gestión y evaluación "didáctica de nivel superior" universitaria. Universidad Católica de Valparaíso.*
- Campbell, D. T., & Cook, T. D. (1979). Quasi-experimentation. *Chicago, IL: Rand McNally.*
- Campos, M. (2010). Estudio sobre la inserción laboral de los egresados de Magisterio de Educación Física de la Universidad de Sevilla[Tesis Doctoral].
- Canale, M., & Swain, M. (1980). "Theoretical Bases of Communicative Approaches to Second Language Teaching and Testing." *Applied Linguistics*, 1(1), 1-47.
- Cannon, J. C., & Bostrom, R. P. (2016). Examining collaboration in technology-mediated learning spaces: 10 years of exploration. *Information and Software Technology*, 75, 61-70.

Caplan, B. (2001). "The Web of Work and School: Influences on the Choices of High School Students." *The Journal of Economic Education*, 32(4), 327-351.

Cárdenas, J., Guataquí, J. y Montaña, J. (2015). Metodología para el análisis de demanda laboral mediante datos de internet: el caso colombiano. *Revista de Economía del Rosario*, 18(1), 93-126.

Chavez, J. (2023, 10 mayo). Ceupe. *Ceupe*. <https://www.ceupe.com/blog/insercion-laboral.html>

Chávez, S., De las Salas, M. y Bozo, R. (2014). Competencias gerenciales y desempeño laboral en empresas aseguradoras. *Revista del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales*, 12(2), 178-196.

Chen, H., Chiang, R. H., & Storey, V. C. (2012). "Business Intelligence and Analytics: From Big Data to Big Impact."

Chicaiza, V., Padilla, R., Chicaiza, S. y Guanoluisa, L. (2022). Tecnología de Realidad Aumentada en el Inter - Aprendizaje. *Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento*, 6(1), 145-155.

Chung, S. (2019). El efecto de la polarización del mercado de trabajo sobre la inserción laboral de los estudiantes universitarios en la República de Corea. Repercusiones en el desempleo juvenil. *Revista Internacional del Trabajo*, 138(3), 545-571.

Colado, A. L. (2021). Educación formal y educación no formal: acortando las distancias. *Quaderns d'animació i educació social*, 33(9).

Coombs, P. H., y Ahmed, M. (1975). La lucha contra la pobreza rural. El aporte de la educación no formal. Madrid: Tecnos.

Corcino, F., Chamoli, A., Otalora, C. y Melgarejo, M. (2021). El modelo sistémico de aprendizaje y enseñanza, como apoyo en la inserción laboral. *Investigación Valdizana*, 15(1), 31-40.

Coulter, M. y Stephen, R. (2005). *Management*. México. Editorial McGraw-Hill.

Covarrubias Feregrino, A. (2022). Precariedad laboral en México: una comparación entre jóvenes y adultos. *Papeles de población*, 28(111), 49-75.

Cózar-Gutiérrez, R., Moya-Martínez, D., María, V., Hernández-Bravo, J. A., & Hernández-Bravo, J. R. (2016). Conocimiento y Uso de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) según el Estilo de Aprendizaje de los Futuros Maestros. *Formación universitaria*, 9(6), 105-118.

- Cravero, E. (2017). *Inserción laboral, nivel de empleabilidad y satisfacción del estudiantado*. España: Universidad de Barcelona.
- Cuitiño Ojeda, J., Díaz Larenas, C., & Otárola, J. L. (2019). Promoción de la fluidez y precisión oral en inglés a través del role play. *Cuadernos de investigación Educativa*, 10(1), 43-62.
- Donoso, T., & Figuera, M. P. (2007). Niveles de diagnóstico en los procesos de inserción y orientación profesional. *Electronic Journal of Research in Education Psychology*, 5(11), 103-124.
- Echeverría Samanes, B. (1997) Inserción Sociolaboral. *Revista De Investigación Educativa*, 15(2), pp. 85-115. <https://revistas.um.es/rie/article/view/122601>, acceso 14 de septiembre de 2021.
- Echeverría, R. (2000). *La empresa emergente, la confianza y los desafíos de la transformación*, Buenos Aires: Granica.
- Efklides, A. (2011). "Interactions of metacognition with motivation and affect in self-regulated learning: The MASRL model." *Educational Psychologist*, 46(1), 6-25
- El Universal. (18 de febrero de 2022). La importancia de un segundo idioma en el mercado laboral. *El Universal*. <https://www.eluniversal.com.co/viernes/la-importancia-de-un-segundo-idioma-en-el-mercado-laboral-CE6134576>
- ELE Internacional (2023). ¿Qué son las habilidades blandas o soft skills y cuáles son las más demandadas? Recuperado de: <https://eleinternacional.com/blog/soft-skills-mas-demandadas-2/>
- Encalada, S. C. O., Álvarez, J. C. E., & Herrera, D. G. G. (2020). Trabajo colaborativo y herramientas digitales para la enseñanza-aprendizaje en la educación en línea del bachillerato. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(5), 68-90.
- Euroinnova. (2022). *¿Qué es la inserción laboral?*. Euroinnova International Online Education. Facultad de Ciencias de la Educación. Universidad de Sevilla. recuperado de <http://bit.ly/2knidcW>
- Facultad de Filosofía y Letras UANL. (2022, 15 julio). *LICENCIATURA EN EDUCACIÓN* [Vídeo]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=w9HNISXtL0>
- García González, C. (2004). Seguimiento de Egresados. Área académica de comercio exterior. https://www.uaeh.edu.mx/campus/icea/revista/articulos_num7/articulo4.htm 30 mayo 2017.
- García, A. (2003). *Hacia una nueva universidad en el Perú*. Lima: Fondo Editorial de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

- Gardner, H. (1985). *La nueva ciencia de la mente: Historia de la revolución*. Buenos Aires: Editorial Paidós.
- M. C., Rodolfo Antonio, C. R., & María Clara, R. R. (2021, March). El software educativo como una alternativa para la enseñanza de la histología en Odontología. In *Jornada Científica de la Red de Información de Ciencias Médicas de Cienfuegos (REDINFOCIEN 2021)*.
- Kauffman, A. (2023). What is the most spoken language in the world 2023? Top 10 spoken languages, globally. *USA TODAY*.
<https://www.usatoday.com/story/news/2022/08/23/most-spoken-language-world-top-ten/7865918001/>
- Lee, J., Kim, J., & Choi, J. Y. (2019). The adoption of virtual reality devices: The technology acceptance model integrating enjoyment, social interaction, and strength of the social ties. *Telematics and Informatics*, 39, 37-48.
- Levano, L., Sánchez, S., Guillen, P., Tello, S., Herrera, N. y Collantes, Z. (2019). Competencias digitales y educación. *Propósitos y representaciones*, 7(2), 569-588.
- Marilyn Cochran-Smith, Elizabeth Stringer Keefe & Molly Cummings Carney (2018) Teacher educators as reformers: competing agendas, *European Journal of Teacher Education*, 41:5, 572-590, DOI: 10.1080/02619768.2018.1523391
- Martínez-Rodríguez, F. M., & Orantes, G. C. (2010). Test de factores sociopersonales para la inserción laboral de los jóvenes: un instrumento para la evaluación y la formación. *Estudios sobre educación*, 18, 115-138.
- Maslow, A. H. (1991). *Motivación y personalidad*. Madrid, España: Ediciones Díaz de Santos S. A.
- McMillan, J. H., & Schumacher, S. (2010). *Research in education: Evidence-based inquiry*. pearson.
- Orozco Rubio, M. D. P. (2013). Confiabilidad y validez predictiva de la prueba de evaluación de inteligencias múltiples de las estudiantes de los grados séptimo y noveno del Colegio Eugenia Ravasco de Manizales.
- Perrenoud, P. Diez nuevas competencias para enseñar. Invitación al viaje. Editorial Graó, 2010.
- Portillo Alvarez, E., & Salas González, M. (2024). La experiencia profesional, un desafío para el recién graduado de la profesión contable.
- Pupo, A. J. I. (2011). Desarrollo de la competencia resolución de problemas desde una didáctica con enfoque metacognitivo. *Zona próxima: revista del Instituto de Estudios Superiores en Educación*, (15), 2-21.

Resolución de problemas / Innovación Educativa UPM. (s. f.).

<https://innovacioneducativa.upm.es/competencias-genericas/formacion-evaluacion/resolucion-problemas#:~:text=La%20finalidad%20general%20de%20la,intelectual%20que%20le%20permita%20continuar>

Rodríguez, A. (2013). El ajuste entre formación y empleo de los universitarios en España. [Tesis doctoral] Universidad de León. Recuperado de: https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/3018/tesis_d5e05f.PDF?sequence=1

Rodríguez, J. L., Martínez, N., & Lozada, J. M. (2009). Las TIC como recursos para un aprendizaje constructivista. *Revista de Artes y humanidades UNICA*, 10(2), 118-132.

Salcedo-Muñoz, V., Núñez, L., Campuzano, J., Lucas, J. Núñez, W. (2017). Enfoque exploratorio sobre acciones de Responsabilidad Social en universidades del Ecuador: Caso UPSE y UTMACH. *Revista Espacios*, 38, 40. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a17v38n35/a17v38n35p40.pdf>

Secretaría de Educación Pública. (2022). *TICCAD*. México, Secretaría de Gobierno. Recuperado de: <https://nuevaescuelamexicana.sep.gob.mx/detalle-recurso/20711/>

Solé-Moro, M. L., Sánchez-Torres, J., Arroyo-Cañada, F. J., & Argila-Irurita, A. (2018). Los egresados universitarios y la inserción laboral: un acercamiento al panorama latinoamericano y español. *Revista CEA*, 4(8), 67-74. <https://doi.org/10.22430/24223182.1048>

Soto Ortiz, J. L., Torres Gastelú, C. A., & Zamudio Hermida, J. C. (2018). Valoraciones acerca de la colaboración en línea en estudiantes de posgrado en servicios de salud. *Apertura (Guadalajara, Jal.)*, 10(2), 64-79.

Tobón, S. (2007). Aspectos básicos en la formación basada en competencias. *I+ T+ C- Investigación, Tecnología y Ciencia*, 1(1).

Tomás, M. F. S. (2023). El modelo de acompañamiento en las empresas de inserción y su incidencia en la empleabilidad de personas en situación y/o riesgo de exclusión social. *REVESCO: revista de estudios cooperativos*, (143), 71-80.

The Future of Jobs Report 2023. (2024, 28 marzo). World Economic Forum. <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2023/>

UANL. (2024, 2 febrero). *La UANL - Universidad Autónoma de Nuevo León*. Universidad Autónoma de Nuevo León. <https://www.uanl.mx/universidad-autonoma-de-nuevo-leon/#:~:text=Actualmente%20oferta%20359%20programas%20educativos,de%206%20mil%20894%20docentes.>

UANL. (2023, 3 noviembre). *Rinde Santos Guzmán Informe de Actividades UANL 2023 - Universidad Autónoma de Nuevo León*. Universidad Autónoma de Nuevo León.
<https://www.uanl.mx/noticias/rinde-santos-guzman-informe-de-actividades-uanl-2023/>

Vázquez-Cano, E., López-Meneses, E., Gómez-Galán, J., & Parra-González, M. E. (2021). Prácticas universitarias innovadoras sobre las ventajas educativas y desventajas de los entornos MOOC. *Revista de Educación a Distancia (RED)*, 21(66).

Winne, Philip; Azevedo, Roger. Metacognition. In: Sawyer, R. Keith (Ed.). *The Cambridge handbook of the learning sciences*. Chapel Hill: Cambridge University Press, 2015. p. 63-87.

Yong Varela, L. A., Rivas Tovar, L. A., & Chaparro, J. (2010). Modelo de aceptación tecnológica (TAM): un estudio de la influencia de la cultura nacional y del perfil del usuario en el uso de las TIC. *Innovar*, 20(36), 187-203.

Zambrano, C., Albarran, F., & Salcedo, P. A. (2018). Percepción de Estudiantes de Pedagogía respecto de la Autorregulación del Aprendizaje. *Formación universitaria*, 11(3), 73-86.

KARLA ALEJANDRA JAIME BAUTISTA¹

<https://orcid.org/0000-0002-8820-8935>

VÍCTOR MANUEL CÁRDENAS GONZÁLEZ²

<https://orcid.org/0000-0003-4730-0281>

MARÍA MAGDALENA MADRIGAL LOZANO³

<https://orcid.org/0000-0001-6702-3803>